RESOLUCIÓ de 19 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acrofix Automotive, SL per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08102742012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acrofix Automotive, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de febrer de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acrofix Automotive, SL per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08102742012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACROFIX AUTOMOTIVE, SL, PARA LOS AÑOS 2019 AL 2021.

Capítulo 1
Ámbito de aplicación

Articulo 1. *Ámbito funcional*.

El presente Convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo entre la empresa Acrofix Automotive SL y su personal laboral que realice reparación de vehículos dañados por inclemencias meteorológicas, así como la gestión logística correspondiente, que contempla entre otros: la evaluación y clasificación de los vehículos por el tipo de daño producido, la limpieza y el desparafinado de los mismos, el desmontaje y montaje de elementos dañados y montaje de elementos necesarios para llevar a cabo la reparación, la sustitución de piezas y otros elementos dañados, la logística adecuada para optimizar la reparación y el control de calidad final de los vehículos reparados. Asistencia en el ámbito del sector de automoción, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación, manipulación o almacenaje, en sus diversos aspectos. Quedan incluid**o**s aquellos trabajos complementarios o afines, tareas de reparación, retrabajos específicos de chapistería y verificación o todos aquellos trabajos que requieran de diferentes servicios contratados para el sector del automóvil.

Articulo 2. *Ámbito territorial*.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de la provincia de Barcelona de la empresa Acrofix Automotive SL.

Articulo 3. *Ámbito personal y partes que lo conciertan*.

Será de aplicación a todos los trabajadores en relación laboral por cuenta ajena vinculados a la empresa Acrofix Automotive SL. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectaran a todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 1-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El presente convenio está suscrito por el representante de los trabajadores y la dirección de la empresa Acrofix Automotive SL, en virtud de lo previsto para la legitimación del artículo 87.1 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Articulo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio colectivo, se establece a todos los efectos entre el 1 de enero de 2019 hasta el 31 diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación del mismo en el Boletín oficial.

Artículo 5. *Denuncia.*

A partir del día 31 de diciembre de 2021, el Convenio colectivo se prorrogara tacita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 3 meses de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el Artículo 89.2 del Estatuto de los trabajadores, se dará inicio a las negociaciones para la revisión del Convenio. Las partes procuraran que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Articulo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetaran como derechos adquiridos "ad personam" las situaciones personales que puedan existir a la firma de este convenio que, computados en su conjunto y computo anual, resulten superiores a las establecidas en el mismo.

Articulo 7. *Compensación y absorción.*

Las cantidades percibidas en concepto de complemento "ad personam" como consecuencia de la negociación del convenio interno de empresa, podrán ser compensables y absorbibles con las mejoras previstas en este convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

1. Se acuerda la designación de una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, con domicilio en la sede social de la empresa, calle Granada número 39 de Sant Andreu de la Barca.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que esta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente Convenio.

2. Cada una de las partes negociadoras contará con dos miembros en la Comisión para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. Los representantes de los trabajadores escogerán a sus representantes en la Comisión entre los trabajadores.

3. La Comisión entenderá necesariamente, y con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el Acord interprofesional de Catalunya (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal laboral de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 2-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Catalunya (TLC). En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del TRLET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días hábiles al Tribunal laboral de Catalunya, a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Capítulo 2
Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y organización del trabajo*

La organización del trabajo en cada una de sus secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y consecuentemente tiene el deber de organizarlo de manera que pueda conseguir el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos que dispongan y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Son facultades de la dirección de la empresa:

a) fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.

b) exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o especificas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las maquinas y utillajes.

g) establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de esta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 20.

h) modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la dirección de empresa y los trabajadores, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal laboral de Catalunya.

k) establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 3-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

l) establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

Artículo 11. *Derechos y deberes del trabajador*

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas teniendo que ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro de la cometida general de sus competencias profesionales. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, lugar de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

El trabajador deberá dar a conocer inmediatamente a sus jefes directos de los tropiezos que pueda observar en la realización de su trabajo, así como en el trabajo de sus compañeros, así como de las faltas o defectos que se adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, así como en la realización del trabajo de sus compañeros, que a la hora, tendrá que mantener en estado de funcionamiento y utilización en aquello de lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos o accidentes, los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, calificación y categorías profesionales.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, será facultad de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los lugares de trabajo y a la valoración de los mismos, en caso de existir disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo 3
Clasificación profesional

Artículo 12. *Criterios generales*

El presente Acuerdo sobre clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones y especialidades profesionales.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 4-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas.
- la capacidad de interrelación.
- naturaleza del colectivo.
- número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 13. *Valoración de puestos*

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

a) conocimientos.
b) iniciativa.
c) autonomía.
d) responsabilidad.
e) mando.
f) complejidad

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por parte de la dirección de la empresa habiendo previo acuerdo con el trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. *Clasificación profesional*

14.1 Grupo profesional 1. Director

Criterios Generales:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 5-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias aéreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos
Analistas de sistemas (titulación superior).
Arquitectos.
Directores de áreas o servicios
Ingenieros.
Licenciados.

Tareas:

Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a. supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

b. coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

c. responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

d. tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, etc.

e. tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

f. tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

g. funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

h. tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

14.2 Grupo profesional 2. Técnico

Criterios generales:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 6-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en cuanto a la autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones de Integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, se incluyen también en este nivel profesional, funciones que supongan responsabilidad completa para la gestión de una o diversas aéreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente derivadas del personal perteneciente al nivel superior, al cual se le ha de dar explicaciones sobre la gestión.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas de más alta complejidad y hasta la participación en la definición de los objetivos concretos a conseguir en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "titulados superiores de entrada".

Comprende, a título orientativo, titulados grado superior, ingenieros técnicos (peritos), titulados grado medio, graduados sociales.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas a actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a. responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.

b. dirección y análisis de sistemas de informática.

c. funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad para el cumplimento de los objetivos.

d. responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad el proceso en empresas de tipo medio.

e. realizar las funciones propias de su profesional estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

f. realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

g. supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos, incluido los procesos técnicos.

h. coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

i. trabajos consistentes en ordenar y supervisar sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

j. el desarrollo de tareas de gestión e investigación de alto nivel con la programación desarrollo y responsabilidad de los resultados.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 7-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

k. la responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.

l. analizar las condiciones ergonómicas de la empresa con el fin de mejor el estado psico-fisiológico de los trabajadores.

14.3 Grupo profesional 3. Jefe de departamento

Criterios generales:

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el lugar de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a. manipulación, acondicionamiento y regulación de maquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

b. responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento i/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

c. funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

d. analista de aplicaciones informáticas.

e. funciones técnicas o profesionales consistan en colaborar con aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

f. realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consistan en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

g. estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en el proyecto asignado, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación correspondiente.

h. inspectores o supervisores de la red de ventas, y trabajos.

i. responsabilidad de una unidad de carácter administrativo o redes.

14.4 Grupo profesional 4. Encargado-jefe de turno.

Criterios generales:

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizada por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor. Tareas que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 8-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

tengan un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía en proceso establecido.

Formación:

Titulación o conocimiento adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a bachillerato o CFGS, completada con una experiencia dilatada en el lugar de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a. actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de lugares de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o el turno no exija la presencia del mando intermedio superior.

b. manipulación, condicionamiento y regulación de maquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

c. actividades que consistan en la ordenación de las tareas y lugares de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

d. responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de los medios y medidas de seguridad.

e.tareas que consisten en el mando directo frente un conjunto de operarios de niveles inferiores y/o oficios clásicos.

f. programador de informática, actividad que consista en redactar programas de ordenador basándose en la información subministrada, documentando, con responsabilidad de comprobarlo seguidamente.

g. tareas de contabilidad consistente a reunir los elementos subministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.

h. tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.

i. vendedores especializados o técnicos.

j. tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

k. tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

l. tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

m.tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución practica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

n. tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

o. tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo. Tareas de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 9-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

codificaciones programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

p. tareas de venta y comercialización productos de complejidad y valor unitario.

q. tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

r. tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

s. realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

14.5 Grupo profesional 5. Oficial 1ª.

Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por uno u otros trabajadores.

Formación:

Titulación o conocimiento adquiridos en la ocupación de su profesión o equivalentes a BUP o CFGS, complementada con formación específica al lugar de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a. uso y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios y puestos incluidos en los niveles de peón, oficial 1a y oficial 2a.

b. llevar a término según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales altos.

c. actividades de oficios industriales con capacidad suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y parar programar la ejecución practica total y completa de su cometido, con la colaboración o no de otros lugares de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

d. manipulación, condicionamiento y regulación de maquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

e. tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

f. tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las ordenes de un mando superior.

g.tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 10-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

h. tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

i. tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

j. tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en maquinas convencionales que conlleven al autocontrol del producto elaborado.

k. tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

l. tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

m. tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

n. ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con maquinas, incluyendo procesos productivos.

ñ. controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de inspección.

o. toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc.

14.6 Grupo profesional 6. Oficial 2ª.

Criterios generales:

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, todo y que se realizan bajo instrucciones precisas, requierenadecuados conocimientos profesionales y actitudes practicas, y en que la responsabilidad este limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación:

Titulación de conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión, o equivalentes a ESO o CFGM, complementado con una formación específica al puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

a. tareas de control y regulación de los proceso de producción que generan transformación del producto.

b. tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

c. ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de trabajo de carga y descarga, limpieza, y acondicionamiento.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 11-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d. controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

e. control y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con la colaboración de operarios de puestos incluidos en el nivel de peón y nivel de oficial 3a. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.

f. manipulación, condicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica.

g. vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

h. tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación siguiendo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

i. trabajo de mecanografía, con buena velocidad y delicada presentación que pueda ser implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaria.

j. vendedor.

k. tareas de ayuda a almacén que, además de tareas de carga y descarga, impliquen otras tareas complementarias.

l. tareas de transporte y apilado, realizado con elementos mecánicos.

m. tareas que consisten en efectuar encargos, que impliquen atención personal.

14.7 Grupo profesional 7.Oficial 3a

Criterios generales:

Tareas que consistan en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de supervisión, que ya ejercen conocimientos profesionales y de un periodo de adaptación.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en la ocupación de su profesión, o equivalentes a la ESO, Certificado de profesionalidad o equivalente

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a. actividades en producción que exijan un alto grado de especialización i/o habilidad.

b. tareas de siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.

c. usos y alimentación de maquinas de reproducción de documentos, impresoras, etc.

d. actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.

e. tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o soporte, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 12-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f. introducción de datos y tratamiento de textos básicos.

g. trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

h. telefonista, recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.

i. operaciones de carga y descarga manual con ayuda de elementos mecánicos simples.

j. operaciones manuales de empaquetado.

k. conducción de maquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacio, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, carretillas).

14.8 Grupo profesional 8. Peón

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten según instrucciones especificas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que exijan preferentemente esfuerzo físico i/o atención y que no necesiten formación específica y ocasionalmente un periodo de adaptación.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el ejercicio de su profesión, equivalentes a la ESO, certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas las actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a. operaciones que consisten a alimentar cadenas de producción.

b. actividades manuales, envasados, empaquetados, etiquetados; b) actividades manuales de montaje de producto.

c. operaciones elementales con maquinas sencillas, entendiendo como tales aquellas que no requieran mucha formación ni conocimientos específicos.

d. tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones. Revisiones de producto acabado y sema-acabado de productos propios y de terceros.

e. operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.

f. tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, transporte manual, duro o de recoger correspondencia, y otras tareas subalternas.

g. tareas que consisten en la limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, útiles y vestuarios.

h. tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Capítulo 4
Contratación y empleo

Artículo 15. *Contratación.*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 13-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través alguna empresa especializada.

Artículo 16. *Medidas para el fomento del empleo*.

Al objeto de favorecer el empleo se promocionará la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, teniendo para ello en cuenta las nuevas normas e instrumentos vigentes.

a) Contratos para la formación y el aprendizaje.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, por consiguiente, no deberán realizar trabajos en cadena, salvo que ocasionalmente se requiera por necesidades de la formación, o a tiempo medido. Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, de acuerdo con el art. 11.2.b) del TRLET.

La retribución, es la determinada en el anexo 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el Articulo 11.2 g), del Estatuto de los trabajadores en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

b) Contratos de trabajo en prácticas.

Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 60% del salario convenio establecido en la primera columna del anexo 1 del presente Convenio en proporción al tiempo trabajado.

Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 75% del salario convenio.

c) Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 14-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

d) Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el no 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente.

e) Contrato de obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio público de empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor de tres años. (Se admite un año de prórroga)

f) Contrato fijo - discontinuo.

Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, en conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

El orden de llamamiento entre campañas para los fijos discontinuos, se hará por orden de antigüedad dentro de cada especialidad y se irá dándose de alta a los trabajadores a medida que se necesite.

Artículo 17. *Periodo de prueba*.

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para el resto de trabajadores, salvo el contrato de emprendedores para el cual el periodo de prueba se establece en 1 año.

Durante el transcurso del periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

El trabajador percibirá, durante este periodo, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 15-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Transcurrido el periodo de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuara en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 18. *Ascensos.*

Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando, y estén adscritos a los niveles 3, 4, 5 y 6 de la clasificación profesional, serán de libre designación por la dirección de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-practicas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad practica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

a) petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignara el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) no reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, Comité de seguridad y salud laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicara, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

En estos supuestos se respetara el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 20. *Movilidad geográfica*.

Afecta a los siguientes casos:

a. traslados.
b. desplazamientos.

a) Traslados:

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 16-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1º por solicitud del interesado.
2º por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3º por decisión de la dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1. Cuando el traslado se efectué a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador el importe de los gastos justificados.

Los de locomoción del trabajador y de los familiares que con él convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres.

La empresa facilitara al trabajador alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a. los efectuados dentro del mismo término municipal.

b. los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c. los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

En estos casos las empresas determinaran los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, este tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

b) Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Las empresas designaran libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a seis meses, salvo acuerdo entre las partes.

Se prevé un preaviso de 24 horas para los casos en el que el desplazamiento sea en la misma provincia del centro de trabajo habitual, salvo que la duración sea superior a tres meses que el preaviso será de 5 días laborables, tal como estable el art. 40.6 del TRLET.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, y sean superiores a 15 días deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 17-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

afectados con un mínimo 48 horas, salvo que la duración sea superior a tres meses que el preaviso será de 5 días laborables, tal como estable el art. 40.6 del TRLET.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. Las dietas se abonarán según lo previsto en las tablas salariales del presente convenio.

La empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento, salvo acuerdo entre las partes.

Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y en consecuencia tienen un carácter compensatorio y no salarial, estableciéndose la obligación para el trabajador de hacer dicho gasto en establecimiento hotelero, aportando el justificante del mismo a la empresa.

El personal desplazado quedara vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonara el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que este voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

Artículo 21. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) grupos profesionales 1: 6 meses
b) grupos profesionales 2 y 3: dos meses
c) grupos profesionales 4 y 5: 1 mes.
d) grupos profesionales 6, 7 y 8: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo 5
Jornada laboral

Artículo 22. *Jornada anual*.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo.

llo sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de la entrada en vigor de este Convenio unas condiciones más favorables (jornada, fiestas, etc.) de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa.

Artículo 23. *Distribución de la jornada*.

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de sus delegados de personal o comité de empresa, el horario más adecuado a sus necesidades;

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 18-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes, se respetara en todo caso, el periodo de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

Artículo 24*. Prolongación de la jornada***.**

Cuando en la empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, con 24 días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el periodo de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el periodo continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar dentro de los dos meses siguientes.

Artículo 25. *Horas extraordinarias****.***

Hora extraordinaria es toda aquella que se realiza por encima de la jornada ordinaria de trabajo legal, cuantificada en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Se distingue entre:

- aquellas que se realizan con carácter voluntario y podrán ser compensadas durante los 4 meses siguientes a su realización, pudiendo obligar a realizarlas en el caso de que previamente el trabajador hubiera dado su conformidad.

-horas extraordinarias por fuerza mayor que son aquellas que se realizan para prevenir y reparar siniestros, y otros daños extraordinarios. Éstas serán obligatorias.

Artículo 26. *Calendario*.

La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables.

Capítulo 6
Retribución

Artículo 27. *Trabajo a tiempo o jornada*.

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.

Artículo 28. *Características de la retribución****.***

Principios generales. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 19-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el anexo 1 del capítulo 10 que figura en este convenio para cada nivel.

Para el año 2019 regirán las tablas salariales del anexo 1 a la firma del presente convenio.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias***.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que comprenderán el salario base y el complemento "ad personam" si lo hubiere**.** Una gratificación extraordinaria de verano y otra de Navidad, que serán satisfechas respectivamente los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo pacto en contra.

Se establece la posibilidad de prorrateo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30. *Complemento ad personam.*

Este complemento quedara constituido por la diferencia salarial existente entre las tablas de este convenio y las anteriores a la firma del mismo. Sera de aplicación al personal indefinido a la firma del presente convenio.

Artículo 31. *Mejoras salariales.*

Las empresas podrán establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

Artículo 32. *Pago de salarios.*

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente.

El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 33. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas comprendidas entre las 22:00h y las 06:00h de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será por nivel y hora el que se fija en el anexo 1.

Capítulo 7
Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 34. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutaran anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

Los trabajadores contratados a partir de la firma del presente convenio, devengaran los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

Artículo 35. *Permisos retribuidos*.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 20-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010 de 29 de julio, Libro segundo del Código civil de Cataluña relativo a la persona y a la familia, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b) un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) dos días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del familiar hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad.

d) durante dos días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

e) durante tres días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

f) en el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliara hasta un máximo de cinco días laborables.

g) durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual. Siempre que lo justifique.

h) por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 36. *Acumulación horas lactancia*.

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el ET. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 37*. Paternidad***.**

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el Artículo 48 ~~bis~~ del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 21-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 38. *Incapacidad temporal.*

En el plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición de los partes médicos de baja y de confirmación de la baja, el trabajador entregará a la empresa la copia destinada a ella. No obstante, si durante el período de baja médica se produjese la finalización del contrato de trabajo, el trabajador vendrá obligado a presentar ante la entidad gestora o la mutua, según corresponda, en el mismo plazo de tres días fijado para la empresa, las copias de los partes de confirmación de la baja.

Dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, el parte médico de alta con destino a la empresa, será entregado por el trabajador a la misma o, en los casos indicados de finalización del contrato, a la entidad gestora o mutua.

Artículo 39. *Visitas al médico***.**

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Catalá de la Salut, sin superar en 4 horas la licencia retribuida, siempre y cuando el horario de consulta coincida con el del trabajo. El facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En este caso, el volante justificativo deberá mostrar hora de entrada y hora de salida.

Capítulo 8
Régimen disciplinario.

Artículo 40. *Clasificación de las faltas***.**

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

- pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de este.

- no atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

- las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.

- no comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de este para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

- no comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.

- utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

- montar un vehículo de la empresa sin autorización.

- faltar un día al trabajo sin causa justificada.

- participar en riñas o juegos.

- la no utilización de la ropa de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 22-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- la utilización del móvil para asuntos personales en horario laboral sin autorización previa por parte de su inmediato superior.

- más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- la reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

- la ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

- los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

- no dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

- inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

- la embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

- tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

- fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.

- la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

- la no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.

- no entregar las bajas, altas y partes de confirmación por enfermedad común o accidente de trabajo, en los plazos establecidos para ello.

- el uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares que no estén autorizados.

- el uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.

- la negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

- la reiteración en la utilización del móvil para asuntos personales en horario laboral sin autorización previa por parte de su inmediato superior.

- la no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 23-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- la reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

- el abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo.

- faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.

- el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

- destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

- falsear datos en los documentos de control de trabajo.

- causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

- violar el secreto de correspondencia de la empresa.

- los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

- abuso de autoridad: cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimara como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del comité de empresa o delegados de personal. Si la dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del delegado de personal o comité de empresa a la dirección provincial de trabajo. Si este creyese oportuno, ordenara a la empresa el envió de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

- el acoso sexual.

- la participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el código penal, siempre que este reconocida en sentencia firme judicial.

- en los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

- originar riñas o peleas.

- trabajar en empresas vinculadas al sector en periodo de vacaciones o fuera de la jornada laboral.

- cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.

- la discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 24-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Faltas leves:

- amonestación verbal.
- amonestación por escrito.
- suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

- amonestación por escrito.
- suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de catorce días.

Faltas muy graves:

- amonestación por escrito.
- suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.
- despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Artículo 42*. Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 9
Varios

Artículo 43. *Ropas de trabajo*.

La empresa entregara a todos sus trabajadores fijos, afectos a trabajos de producción-fabrica, un uniforme de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año.

La empresa determinara las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevaran los distintivos de control del personal. Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Se establece en virtud del presente Convenio colectivo, el siguiente régimen jurídico para la devolución de las prendas:

Para el caso de los trabajadores temporales cuyo contrato sea por obra o servicio determinado y se extinga antes de seis meses, deberá devolver la prenda, en caso contrario se le descontará el importe de la prenda del finiquito.

Para el caso de trabajadores indefinidos, y en caso de extinción del contrato de trabajo antes de los seis meses desde la entrega de la prenda, el trabajador deberá devolver la misma, en caso contrario será descontado su importe del finiquito.

Capítulo 10
Anexo I

Artículo 44. *Tabla de salariales para 2019.*

Los siguientes pluses quedaran determinados de la siguiente manera:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 25-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Plus jefe de equipo: 119.81 EUR. Se generará por la coordinación y control de un turno completo de trabajo. Irá vinculada a la responsabilidad de encargado.

TABLAS SALARIALES 2019
ACROFIX AUTOMOTIVE,SL

Jornada
Anual 1750

		Retribución mensual (EUR)				Salario Bruto (EUR)	Retribución horas extras (EUR)		
Categoria	Grupo Prof.	Salario Base	Pagas Extras	Prorrateo Paga	Mensual	Anual	Normal	Noct.	Fest.
Director	G1	2.150,00	2.150,00	358,33	2.508,33	30.100,00			
Técnico	G2	1.800,00	1.800,00	300,00	2.100,00	25.200,00			
Jefe de Departamento	G3	1.490,00	1.490,00	248,33	1.738,33	20.860,00			
Encargado/Jefe turno	G4	1.350,00	1.350,00	225,00	1.575,00	18.900,00	15,00	15,00	17,00
Oficial 1ª	G5	1.125,00	1.125,00	187,50	1.312,50	15.750,00	12,00	13,50	15,00
Oficial 2ª	G6	1.000,00	1.000,00	166,67	1.166,67	14.000,00	11,00	13,50	14,00
Oficial 3ª	G7	900,00	900,00	150,00	1.050,00	12.600,00	10,00	12,00	14,00
Peón	G8	900,00	900,00	150,00	1.050,00	12.600,00	9,00	11,00	13,00
Formación 1r año		900,00	900,00	150,00	1.050,00	12.600,00			
Formación 2r año		900,00	900,00	150,00	1.050,00	12.600,00			
Formación 3r año		910,04	910,04	151,67	1.061,71	12.740,56			

DIETAS:

- Completa: 25,00 EUR/día
- Media: 11,00 EUR/día

TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

- Por jornada completa: 6,03 EUR/día

TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales:1,10 EUR/hora

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

- Gran invalidez: 30.676,14 EUR
- Incapacidad permanente absoluta: 21.406,59 EUR
- Muerte: 27.239,19 EUR

TRANSPORTE:

- Por desplazamiento con vehículo propio: 0,19 EUR/Km

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 26-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Gran invalidez: 31.443,05 EUR
- Incapacidad permanente absoluta: 21.941,76 EUR
- Muerte: 27.920,17 EUR

Barcelona, 19 de juliol de 2019
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 26-9-2019 | CVE 2019031889 | Pàg. 27-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona